

ВСТАНОВЛЕННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО РЕЖИМУ ПРАЦІ: МОЖЛИВОСТІ Й РИЗИКИ

Верховною Радою України 26.11.2015 р. було прийнято нову редакцію Закону України № 848-VIII «Про наукову і науково-технічну діяльність», який набрав чинності з 16.01.2016 р. Цим Законом вводиться низка нових термінів та норм, що регулюють забезпечення функціонування сфери наукової і науково-технічної діяльності. Зокрема, для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів згідно п. 2 статті 6 Закону № 848 визначено можливим встановлення гнучкого режиму робочого часу, а також запровадження дистанційного режиму праці [1].

Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 № 359 затверджені Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу [2], які можуть бути використані підприємствами, установами, організаціями незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та господарювання, галузевої належності з метою більш ефективного використання робочого часу та засобів виробництва. Згідно даного Наказу визначено термін «гнучкий режим робочого часу», правові підстави для його встановлення та порядок запровадження гнучкого режиму робочого часу.

Щодо дистанційного режиму праці, то на даний час чинне законодавством не містить визначення та порядку його застосування. Загалом, дистанційна робота – це робота, виконувана співробітником на відстані від офісу роботодавця з будь-якого зручного йому місця (дім, коворкінг-центр, кафе і т.д.) за допомогою сучасних засобів ІТ та телекомунікацій.

У травні 2015 року було проведено опитування членів WorldatWork "Тенденції щодо гнучкості робочого місця" [3], які представляли топ-менеджерів компаній у США, Канаді та міжнародних членів WorldatWork, з метою збору інформації щодо поточних тенденцій в практиці організації гнучких робочих місць. За результатами аналізу відповідей респондентів визначено параметри гнучкості, що пропонуються співробітникам, і найбільш часто використовувані гнучкі механізми роботи (рис. 1).

Широке використання можливостей ІКТ та Інтернету в домашніх умовах створює ряд вигід для користувачів, дозволяє створити «гнучкий робочий графік» і більш оптимізовано використовувати робочі години. Очевидно, що будь-яка організація, дозволяючи співробітникам працювати вдома, може активно впливати на структурні параметри своїх виробничих витрат. Необхідно підкреслити і той принципово важливий аспект оцінок провідних американських економістів щодо ролі вкладу інформаційної інфраструктури та ІКТ в темпи економічного зростання і зростання продуктивності праці. На відміну від багатьох інших інфраструктурних галузей, широке розповсюдження інформаційної інфраструктури та ІКТ супроводжується появою нематеріальних форм капіталу, які в цілому збільшують розмір вкладу інформаційної інфраструктури та ІКТ в

темпи економічного зростання і зростання продуктивності праці. Зокрема, згідно з розрахунками С. Олінера, Д. Сайкеля і К. Штіроха, в 2000 – 2003 рр. розмір щорічних нематеріальних інвестицій в економіку США становив більше 1 трлн. дол., з яких 14% припало на частку комп'ютеризованої інформації [4].

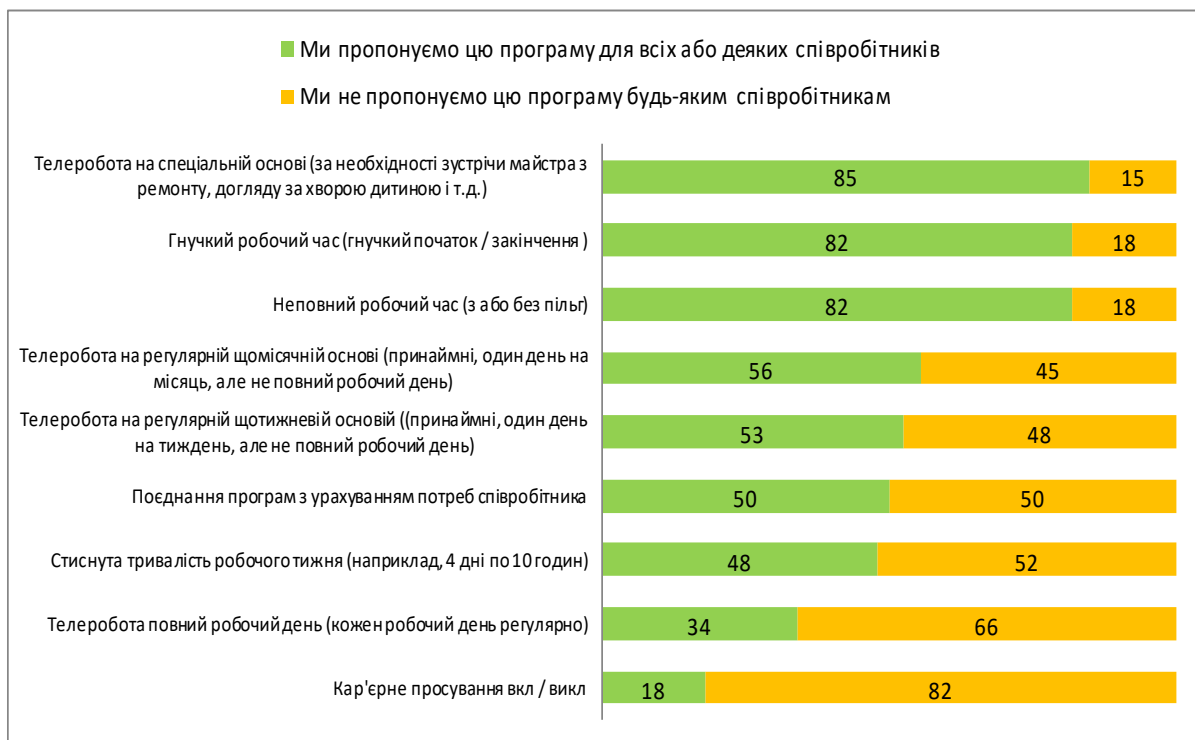


Рис. 1. Розподіл відповідей на запитання: "Які типи гнучкості / гнучких механізмів зайнятості пропонує Ваша організація для деяких або всіх співробітників?"

(Будь ласка, виберіть всі підходящі варіанти), %

В рамках дослідження J'son & Partners Consulting та Бітрікс було проведено опитування керівників компаній середнього, малого і великого бізнесу, які мають у підпорядкуванні віддалених співробітників [5]. Результати дослідження показують, що робота поза офісом вже не сприймається як «неповноцінна», і керівники розглядають її як реальну альтернативу офісній. Про це говорить рівень заробітної плати, який компанії готові встановлювати для дистанційних співробітників. У 68% опитаних компаній розмір зарплати не залежить від того, в офісі працює співробітник чи ні, а в 12% компаній дистанційні працівники отримують навіть більше офісних. Серед можливих переваг використання дистанційного режиму праці при застосуванні ІТ-технологій слід відзначити скорочення витрат завдяки використанню стороннього ІТ-обладнання та програмного забезпечення; підвищення гнучкості ресурсів для зберігання / обробки даних; зростання різноманітності способів і мобільності доступу до даних і послуг.

Потенціал зростання економічної ефективності, пов'язаної з ІТ-технологіями, є у сфері наукової і науково-технічної діяльності потужним стимулом здійснити перенесення своєї операційної діяльності на платформу ІТ-технологій з використанням дистанційного режиму праці. Разом з тим доводиться

йти на значні компроміси, наприклад, між зниженням витрат, з одного боку, і міркуваннями безпеки і конфіденційності даних – з іншого.

Важливим етапом формування політики щодо використання дистанційної зайнятості повинно бути прийняття нормативних актів з метою забезпечення адекватності інформації і безпеки захисту інформації та інформаційних систем, що використовуються при телероботі. Відігравати велику роль в створенні плавного переходу до дистанційного режиму праці має вивчення і оприлюднення результатів роботи підприємств, що використовують цей новий стиль роботи.

З огляду на вищевикладене постає нагальна необхідність прийняття Закону про телероботу та внесення доповнень до КЗпП щодо дистанційного режиму праці. Нормативно-правовими актами має формуватися національна політика щодо телероботи з метою її популяризації шляхом роз'яснень переваг та ризиків для роботодавців і працівників використання дистанційного режиму праці, а також навчання співробітників і менеджерів, яке надасть можливість ефективного використання телепрацівників. Уповноважені органи державної влади мають розробити і здійснювати політику, пов'язану з програмами підтримки недержавних агентств з працевлаштування, які пропонують пошукачам роботу на відстані, пов'язану з ІТ-технологіями. На основі бази даних Державної служби зайнятості України необхідно розвивати і підтримувати центральний веб-сайт телероботи, включаючи пов'язані з дистанційною зайнятістю посилання, оголошення і рекомендації. Навіть якщо на ринку праці не відбудеться миттєвих змін організації робочого місця, буде відбуватися культурне зрушення у свідомості роботодавців і працівників щодо нових можливостей, які доступні при організації праці завдяки ІТ-технологіям.

Література

1. Закон України № 848-VIII «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 01.08.2016. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
2. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 №359 Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/fpart10/idx10746.htm>
3. Trends in Workplace Flexibility / A Report by WorldatWork, Underwritten by FlexJobs September 2015. –Р. 9
4. Oliner S., Sichel D. and Stiroh K. Explaining a Productive Decade. Finance and Economics Discussion Series Divisions of Research & Statistics and Monetary Affairs. Federal Reserve Board, Washington, D.C. — № 1. — 2008. — Р. 17
5. Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда / Исследование J'son & Partners Consulting та Бітрікс 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.bitrix24.ru/blogs/notice/rossiya-sekonomit-bolee-1-trln-rublej-ot-perekhoda-na-distantsionnyu-.php>

Даневич М.В., канд. екон. наук
м.Київ

АСПЕКТИ КОНКУРЕНЦІЇ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Перспективи зростання конкурентоспроможності країн у ХХІ столітті визначаються можливостями акумуляції на регіональних ринках праці конкурентоспроможних працівників, яким притаманна висока мотивація до